

Informes
en profunditat

73

Contractació Laboral

Índex

- 01** Què es un contracte laboral?
- 02** Tipus de contractes laborals
- 03** Continguts i modificacions del contracte
- 04** Extinció del contracte laboral

01. Què es un contracte laboral?

El contracte laboral o de treball regula la relació que estableixen per pròpia voluntat l'empresari, com a part contractant, i el treballador, com a part contractada. En aquest contracte es detallen les condicions en què el treballador es compromet a desenvolupar les seves funcions sota la direcció de l'empresari, a canvi de la percepció d'una remuneració.

Característiques d'un contracte

El contracte de treball té un seguit de característiques que l'identifiquen:

- Consensuat: empresari i treballador han d'estar d'acord amb les condicions estipulades en el contracte.
- Normalitzat: serà sotmès a regulació legal.
- Específic: haurà de recollir de manera detallada quina serà l'activitat del treballador per la quals se'l remunerarà.
- Onerós: recollirà la contraprestació dinerària que rebrà el treballador pels seus serveis.

El contracte laboral recollirà les figures del treballador i de l'empresari.

1. El treballador

El treballador és la persona física que, voluntàriament i personalment, fa una activitat retribuïda per compte i sota dependència d'altri.

En principi, tota persona física està capacitada legalment per treballar. Les úniques excepcions són: per raó d'edat o per raó de titulació.

- Per raó de edat, es prohibeix l'admissió al treball als menors de 16 anys. Els treballadors menors de 18 anys no poden fer treballs nocturns, entesos aquells la prestació dels quals es faci entre les 10 de la nit i les 6 del matí, ni aquelles activitats o a aquells llocs de treball declarats insalubres, penosos, nocius o perillosos, tant per a la seva salut com per a la seva formació professional i humana. Així mateix, està prohibit que facin hores extraordinàries i tampoc no poden fer més de 8 hores diàries de treball efectiu.
- Per limitació de titulació s'entén l'exigència, per al desenvolupament de l'activitat, d'una titulació acadèmica o professional concreta.

Podran celebrar el contracte de treball totes aquelles persones que tinguin plena capacitat d'obrar i que siguin:

- Majors d'edat, amb 18 anys acomplerts i no incapacitades.
- Els menors de 18 anys d'edat que estiguin emancipats o tinguin el benefici de la majoria d'edat per matrimoni, per concessió de qui n'exerceixi la pàtria potestat (pare i/o mare) i per concessió judicial.
- Aquells incapacitats per caràcter físic o psíquic estaran subjectes a la sentència que declari la seva incapacitat i, per tant, l'extensió i el règim de tutela a què pot estar sotmès.

2. L'empresari

S'entén com a tal qualsevol persona física o jurídica, o comunitat de béns, que rep la prestació de serveis dels treballadors, així com qui contracta a aquests per cedir-los de manera temporal a una altra empresa usuària.

Per poder contractar la prestació de serveis d'un treballador, l'empresari ha de tenir plena capacitat d'obrar, i ho serà:

- Qualsevol persona major d'edat (amb 18 anys complerts), no incapacitada.
- Els menors de 18 anys d'edat que estiguin emancipats o tinguin el benefici de la majoria d'edat, per qüestions de matrimoni, concessió de qui exerceixi la pàtria potestat (pare i/o mare) i per concessió judicial.
- Les persones jurídiques poden adquirir i posseir béns de tota mena, així com contraure obligacions (contractes de treball) i exercir accions civils o criminals d'acord amb les lleis i regles establertes.

En cas d'incapacitats, serà el representant legal (tutor, curador o, en el seu cas, defensor judicial) qui hagi prestar el seu consentiment en el contracte de treball.

Contingut del contracte laboral

L'empresari haurà d'informar per escrit al treballador sobre els elements essencials del contracte i de les principals condicions d'execució de la prestació laboral, sempre que aquests elements i condicions no figurin per escrit en el contracte de treball formalitzat.

Els elements essencials i condicions del contracte de treball que l'empresari ha de posar en coneixement del treballador, per escrit, són els següents:

- Codi i tipus de contracte.
- Dades identificatives del representant de l'empresa.
- Dades de l'empresa
- Dades del compte de cotització a la Seguretat Social.
- Activitat econòmica
- Dades del centre de treball, fent constar si el treballador prestarà serveis habitualment en diferents centres d'ocupació o en centres d'ocupació mòbils o itinerants.
- Dades identificatives del treballador.
- Núm. d'afiliació a la Seguretat Social.
- Nivell formatiu.
- Identificació del lloc de treball, amb una breu descripció d'aquest i també de la categoria o grup professional del lloc.
- Duració de la distribució de la jornada de treball així com de l'existència de torns.
- Data d'inici de la relació laboral i duració previsible, i també si hi ha període de prova.
- Duració de les vacances o període de vacances corresponent.
- Dades específiques del contracte segons la modalitat de què es tracti.
- Requisits i condicions per a bonificacions a l'empresa.
- Terminis de preavisos que s'establiran entre les parts en el supòsit que es produeixi la rescissió del contracte.
- Clàusula de la quantia de la indemnització per rescissió del contracte improcedent.
- Denominació del conveni col·lectiu que regula la relació laboral.
- Clàusules específiques que s'assignin al contracte, com de confidencialitat, plena dedicació, no competència i totes aquelles que no vulnerin la llei.
- Firma i identificació de les parts contractants.
- Ciutat i data de la signatura del contracte.

Drets dels treballadors

Els drets i obligacions dels treballadors es recullen a la Constitució Espanyola i a l'Estatut dels Treballadors.

Els principals drets dels treballadors són els següents:

- Lliure elecció de professió i ofici.
- Lliure sindicació
- Negociació col·lectiva.
- Vaga general.
- Reunió.
- Participació en l'empresa.
- Ocupació efectiva del seu lloc de treball.
- Promoció i formació professional.
- No ser discriminats per raó de sexe, estat civil, edat, raça, condició social, idees religioses i polítiques, sindicació, llengua, disminucions físiques, psíquiques i sensorials.
- A la seva integritat física.
- A una adequada política de prevenció de riscos laborals o seguretat i higiene en el treball.
- Al respecte de la seva intimitat i dignitat.
- A la percepció puntual del seu salari.
- A l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte.

Obligacions dels treballadors

Les principals obligacions dels treballadors són les següents.

- Prestació de serveis personals, és a dir, per la mateixa persona que figura en el contracte.
- Complir les obligacions del seu lloc de treball amb bona fe i diligència.
- Observar les mesures de seguretat i higiene.
- Complir les ordres i instruccions de l'empresari.
- Contribuir a la millora de l'activitat o productivitat de l'empresa.
- No competència amb l'activitat de l'empresa.
- Totes les que es derivin del contracte de treball.
- Acatament de la reglamentació interna de l'empresa.

Obligacions del empresari

Les principals obligacions que afectaran l'empresari són les següents:

- Pagar la remuneració establerta.
- Afiliar el treballador quan no ho estigui i donar-lo d'alta a la Seguretat Social..
- Comunicar la contractació efectuada a l'INEM en un termini màxim de 10 dies hàbils.
- Oferir la informació necessària als representats dels treballadors sobre les contractacions efectuades.
- Cotitzar a la Seguretat Social pel treballador contractat, liquidant les quotes corresponents tant de l'empresa com les retencions que se li practiquin en la nòmina al treballador.
- D'igualtat de tracte: l'empresari no podrà fer diferències entre els seus treballadors per motius de raça, religió, nacionalitat, sexe i edat.
- Complir la reglamentació sanitària i la prevenció de riscos laborals.

Procediment de Contractació

El procediment per contractar qualsevol treballador per part d'un empresari és:

01. Donar d'alta el treballador a la Tresoreria de la Seguretat Social. S'hi adjuntarà la documentació corresponent segons les següents opcions:
 - 01.1. Si l'empresari ja ha tingut treballadors al seu càrrec, haurà de presentar el model TA.2, fotocòpies del DNI del treballador i de l'empresari, i les escriptures de l'empresa.
 - 01.2. Si el treballador no ha estat donat de alta anteriorment a la Seguretat Social. S'haurà de presentar, a més, el model TA.1.
 - 01.3. Si es tracta d'una empresa formada recentment o d'un autònom i no ha tingut treballadors al seu càrrec, haurà de presentar, a més, el model TA.6 i el model 036 d'Hisenda.
02. Presentar el contracte via telemàtica a l'INEM.

02. Tipus de contractes laborals

Els contractes laborals els podem classificar en 3 grans grups: contractes indefinits, contractes temporals i contractes a temps parcial.

Contractes Indefinits

Contracte celebrat entre treballador i empresari per temps indefinit i a jornada completa.

Es consideraran celebrats per temps indefinit aquells contractes en què concorrin alguna de les circumstàncies següents, llevat que s'acrediti com a prova la naturalesa temporal de la prestació:

01. Que el treballador no hagi estat donat d'alta a la Seguretat Social i hagi transcorregut un termini igual o superior al que legalment s'estipula per al període de prova fixat en l'activitat de què es tracti.
02. Que no s'hagin observat les disposicions sobre l'exigència de manera escrita en aquells contractes que així ho requereixin per ser considerats vàlids.
03. Aquells contractes celebrats en frau de llei.

L'empresari està obligat a comunicar al Servei Públic d'Ocupació, en el termini dels 10 dies següents a la seva concertació, el contingut del contracte celebrat. També haurà de comunicar-se al Servei Públic d'Ocupació una còpia bàsica del contracte, prèviament presentada al representant legal del treballador. Aquesta comunicació haurà de fer-se de manera telemàtica.

Els contractes indefinits estan subjectes a bonificacions com a mesura per fomentar el treball, si se celebren amb un integrant de determinats col·lectius, i s'ha de fer per escrit i en el model oficial establert a l'efecte. Les bonificacions, principalment, ho són de la quota empresarial a la Seguretat Social de la part de contingències comunes.

Els contractes indefinits subscrits fins al 31/12/2011 que impliquin un increment del nivell de treball fix a l'empresa tindran les bonificacions següents, segons quin sigui el col·lectiu contractat :

Col·lectiu	Condicions	Bonificació
Aturats entre 16 i 30 anys, amb especials problemes d'empleabilitat (inscrits almenys 12 mesos durant els 18 mesos anteriors a la contractació i que no hagin completat l'escolaritat obligatòria o no tinguin titulació professional).	General: 800 €/any durant 3 anys o equivalent diari	66,67 €/mes
	Dones: 1.000 €/any durant 3 anys o equivalent diari	83,33 €/mes
Aturats més grans de 45 anys, inscrits almenys 12 mesos durant els 18 mesos anteriors a la contractació.	General: 1.200 €/any durant 3 anys o equivalent diari	100 €/mes
	Dones: 1.400 €/any durant 3 anys o equivalent diari	41,67 €/mes
Transformació de contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, sigui quina sigui la seva data de celebració.	General: 500 €/any durant 3 anys o equivalent diari	41,67 €/mes
	Dones: 700 €/any durant 3 anys o equivalent diari	58,33 €/mes

L'empresa també està obligada a mantenir el nivell de treball fix assolit amb el contracte objecte d'aquesta bonificació durant tot el període de bonificació, i té 2 mesos, en cas que es redueixi el nivell de treball fix, per recuperar-lo (excepte acomiadament procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador, o no superació del període de proba), en cas contrari, haurà de reintegrar la bonificació.

Si els contractes indefinits són extingits per causes objectives i és declarat judicialment o reconegut per l'empresa com a improcedent, la indemnització és de 33 dies per any, amb un màxim de 24 mensualitats. Si és per causa objectiva, la indemnització és de 30 dies per any, amb un màxim de 12 mensualitats.

Contracte de treball indefinit ordinari

Contracte que se celebra sense concertar cap data de finalització.

Els col·lectius que poden donar lloc a bonificacions:

01. Treballadors amb discapacitat, que inclou els que tenen un grau de minusvalidesa igual o superior al 33 per 100, i els pensionistes de la Seguretat Social que tenen reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa, així com els pensionistes de classes passives que tenen reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent o inutilitat.
02. Víctimes de violència de gènere o de violència domèstica, que inclouen les dones que han patit qualsevol acte de violència física o psicològica.
03. Persones en situació d'exclusió social acreditada pels serveis socials o òrgans competents.
04. Treballadors amb contracte suspès per maternitat o per excedència per tenir cura de fill que i que es reincorporen en els 2 anys següents a la data d'inici del permís de maternitat.
05. Treballadors de 60 anys o més i amb una antiguitat a l'empresa de 5 o més anys.

Contracte de foment de la contractació indefinida

Contracte que se celebra sense concertar cap data de finalització.

Aquesta modalitat de contractació de forma indefinida sorgeix com a necessitat de col·locació d'aquelles persones que es troben dins de determinats col·lectius que presenten una major taxa d'atur o inestabilitat laboral.

Per+o quan en els 12 mesos anteriors a la celebració d'aquesta modalitat de contracte s'haguessin extingit contractes per causes objectives que hagin estat declarades improcedents per sentència judicial, l'empresa no podrà contractar sota aquesta modalitat.

La contractació sota aquesta modalitat està associada a un seguit de bonificacions de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes; tant els percentatges com el temps que romanen en vigor podran variar en funció del col·lectiu i ser actualitzats anualment segons el Programa de Foment d'Ocupació establert pel Govern.

Els col·lectius subjectes a bonificacions seran els següents:

01. Treballadors aturats.

- > Joves entre 16 i 30 anys d'edat, ambdós inclosos.
- > Més grans de 45 anys d'edat.
- > Dones aturades quan hagin de ser contractades en aquelles professions que presenten un menor índex d'ocupació femenina.
- > Dones als dos anys immediatament posteriors a la data del part o de l'adopció o de l'acolliment de menors.
- > Dones que es reincorporen al mercat de treball després d'un període d'inactivitat laboral de 5 anys.
- > Dones víctimes de violència de gènere i de comerç d'éssers humans.
- > Aturats que faci un mínim d'1 mes que estan inscrits ininterrompudament com a demandants d'ocupació.
- > Treballadors contractats durant els últims 2 anys amb contractes temporals, inclosos formatius.
- > Treballadors als quals durant els últims 2 anys se'ls ha extingit un contracte indefinit en una empresa diferent.
- > Minusvàlids.

02. Resta de treballadors

- > Aquells treballadors que en la data de celebració del nou contracte de foment de la contractació indefinida ja es trobin contractats en la mateixa empresa a través d'un contracte de duració determinada o temporal. Inclou també els contractes formatius celebrats abans del 31 de desembre de 2003.

Contracte com a mesura de foment d'ocupació

Contracte que se celebra i que concreta la finalització o no.

Aquesta modalitat de contractació sorgeix amb la finalitat de fomentar les contractacions per la millora del creixement i de l'ocupació.

Els incentius per a la contractació de treballadors sota aquesta modalitat correspon a les bonificacions de la quota empresarial a la Seguretat Social, corresponents a les contingències comunes, i es concedeixen quan se celebra un contracte o es transforma en indefinit un contracte de duració temporal o determinada. En el cas que el contracte sigui a temps parcial, s'apliquen unes regles determinades de càlcul d'aquests incentius.

Sota aquesta modalitat, es poden contractar:

01. Treballadora a què concorren qualsevol de les següents circumstàncies:
 - > Aturada i inscrita a la oficina d'ocupació.
 - > Víctima de violència de gènere o de violència domèstica.
02. Treballador aturat i inscrit en la oficina d'ocupació en què concorren qualsevol de les següents circumstàncies:
 - > Més gran de 45 anys.
 - > Jove de 16 a 30 anys.
 - > Inscrit com a aturat ininterrompudament durant, almenys, 6 mesos.
 - > Discapacitats.
 - > Pensionista de la Seguretat Social que té reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa.
 - > Pensionista de classes passives que té reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.
 - > Persona en situació d'exclusió social, acreditada pel serveis socials o òrgans competents.

Contractes Temporals

Els contractes temporals són aquells en què s'estableix una data de finalització.

Dins dels contractes temporals, hi ha dos grans grups: els de duració determinada i els formatius.

Dins dels contractes de duració determinada, distingim quatre modalitats de contractació:

01. D'obra i servei.
02. Eventual per circumstàncies de la producció.
03. Interinitat.
04. Inserció.

Dins dels contractes formatius, distingim els següents:

01. Per la formació.
02. En pràctiques.

Els contractes temporals diferents als formatius tindran, quan finalitzin, una indemnització.

Data de celebració	Indemnització
Fins al 31/12/11	8 dies/any
Des de l'1/1/2012 fins al 31/12/2012	9 dies/any
Des de l'1/1/2013 fins al 31/12/2013	10 dies/any
Des de l'1/1/2014 fins al 31/12/2014	11 dies/any
Des de l'1/1/2015	12 dies/any

Contracte per obra o servei determinat

És el contracte per fer obres o serveis amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat habitual de l'empresa i la duració del qual, encara que quedi limitada en el temps, en principi es considera incerta.

En el contracte s'haurà d'especificar amb la suficient claredat i precisió l'obra o servei de què sigui objecte el contracte.

La duració vindrà determinada pel temps necessari que duri la realització de l'obra o servei. Quan el contracti tingui una duració superior a un any, la denúncia del contracte s'efectuarà amb 15 dies d'antelació a la data de finalització del mateix. En els contractes realitzats a partir del 19 de setembre de 2010, s'imposa un límit de 3 anys de duració ampliable per conveni col·lectiu sectorial uns altres 12 mesos addicionals, en cas que se superi aquest termini l'empresa té 10 dies per comunicar al treballador la seva condició de fix.

Contracte eventual per circumstàncies de la producció

El contracte permet cobrir les necessitats de personal per atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comanda, quan es tracti de l'activitat normal de l'empresa.

El contracte haurà de reflectir amb claredat i precisió aquella circumstància i caràcter que justifica la celebració del contracte, el temps pel qual es concertarà, així com la descripció del treball que desenvoluparà el treballador.

Estableix un període màxim de duració de 6 mesos dins d'un termini de 12 mesos comptats a partir del moment en què es produeixi l'acumulació de tasques o l'excés de comandes.

El conveni col·lectiu podrà determinar la modificació del període fins als 18 mesos i la duració del contracte fins un màxim de les tres quartes parts d'aquest període sense que superi els 12 mesos. El contracte podrà ser prorrogat una única vegada per un període no superior al màxim permès.

Contracte d'interinitat

El contracte d'interinitat permetrà la substitució d'aquells treballadors el contracte dels quals quedi temporalment suspès amb dret a la reserva del seu lloc de treball. Aquests casos es produeixen, per exemple, per malaltia, maternitat, risc per embaràs, excedències per tenir cura d'un fill o un familiar. Aquesta modalitat de contractació també té l'objectiu de substituir aquells treballadors que de manera temporal es trobin en situació d'un procés de selecció o promoció per la seva cobertura definitiva.

Aquest contracte haurà de recollir la causa per la qual es produeix la substitució del treballador, així com les dades identificatives del treballador substituït.

El contracte durarà fins al moment en què es produeixi la incorporació del treballador substituït o els transkurs d'un termini de 3 mesos quan la causa sigui formar part d'un procés de selecció.

Contracte d'inserció

El contracte serà ofert per l'Administració Pública a treballadors aturats inscrits com a demandants d'ocupació a l'INEM per a la realització de determinades obres i/o serveis d'interès general i social.

L'objectiu d'aquesta contractació és dotar els treballadors d'una experiència laboral, facilitant la incorporació al mercat de treball.

Contractes en practiques

El contracte va dirigit als joves sense experiència laboral, i amb titulació (diplomat universitari, llicenciat universitari, tècnic o tècnic superior de la corresponent professió o d'aquelles titulacions oficialment reconegudes com a equivalents per a l'exercici professional).

L'objectiu d'aquest tipus de contractes és facilitar a aquests treballadors la inserció laboral i, per tant, l'adquisició d'una experiència professional d'acord amb els estudis cursats.

El treballador, per accedir a aquesta forma de contractació, haurà d'haver obtingut la seva titulació durant els 5 anys anteriors a la data de contractació. Per als treballadors minusvàlids es fixarà un període de 7 anys.

Les funcions que haurà d'exercir el treballador hauran d'estar relacionades amb el tipus d'estudis cursats, d'aquesta manera s'assegura una correcta posada en pràctica professional.

En el cas que el treballador no faci treballs d'acord amb el seu nivell d'estudis, el contracte podrà ser considerat nul.

A través dels diferents convenis col·lectius, es podran establir els diferents llocs de treball, nivells o categories professionals que permetin ubicar els treballadors aollits en aquesta modalitat de contractació.

La durada màxima d'aquest tipus de contracte dins d'una empresa serà per un període màxim de 2 anys i un mínim de 6 mesos, tenint en compte que la duració total mai no podrà excedir del període màxim estipulat.

La retribució en cap cas no podrà ser inferior al 60% del salari fixat en el conveni col·lectiu per aquells treballadors de plantilla que facin un treball similar, durant el primer any i del 75% el segon any. En cap cas la retribució que percebrà el treballador no podrà ser inferior al salari mínim interprofessional.

Contracte per a la formació

Aquesta modalitat de contractació dotarà el treballador de la formació teòrica i pràctica necessària per exercir un treball determinat o un ofici qualificat, i serà a jornada completa.

El treballador que pot ser contractat sota aquest tipus de contracte haurà de tenir entre 16 i 21 anys, encara que de manera transitòria podran aollir-se a aquesta modalitat de contracte els menors de 25 anys fins al 31 de desembre de 2011. No s'aplicarà el límit màxim d'edat als treballadors inclosos en cap dels següents col·lectius:

01. Aturats que fa més de 3 anys que es troben sense activitat laboral.
02. Treballadors que s'incorporen a programes taller, casa d'oficis i tallers d'ocupació.
03. Estrangers aturats durant els 2 primers anys de vigència del seu permís de treball.
04. Minusvàlids.

L'empresari haurà de dedicar almenys un 15% de la jornada del treballador a formació teòrica, formació que s'impartirà al treballador en centres acreditats que poden impartir-la, i podrà ser presencial o a distància. Si el treballador acredités mitjançant el corresponent certificat de l'Administració Pública haver realitzat un curs de formació professional ocupacional apropiat per a aquest lloc de treball, no serà necessari que l'empresa li imparteixi la formació teòrica determinada.

L'empresa tindrà una limitació quant al número de contractacions que pot fer sota aquesta modalitat de contractes de formació, i serà el nombre de treballadors en plantilla que determinarà el nombre màxim de contractes que podrà fer.

Nombre de treballadors en plantilla	Màxim nombre de contractes de formació que podran celebrar-se
Fins a 5	1
Entre 6 i 10	2
Entre 11 i 25	3
Entre 26 i 40	4
Entre 41 i 50	5
Entre 51 i 100	8
Entre 101 i 250	10 o 8% de la plantilla
Entre 251 i 500	20 o 6% de la plantilla
A partir de 500 treballadors	30 o 4% de la plantilla

La duració d'aquest tipus de contractes serà d'entre 6 mesos i 2 anys, llevat que per conveni s'estableixi una duració distinta. Aquesta no pot, en cap cas, superar els 3 anys. Es podran establir un màxim de dues pròrrogues, amb una durada no inferior a 6 mesos, sempre que el còmput total no superi el període màxim establert.

L'empresari haurà de lliurar al treballador a la finalització del seu contracte un certificat en el qual s'acrediti tant les hores de formació teòriques com la formació pràctica adquirida pel treballador. El treballador podrà sol·licitar de l'Administració Pública el certificat de professionalitat.

El treballador sota aquesta modalitat de contractació queda cobert en totes les contingències, fins i tot l'atur, raó per la qual tant l'empresari com el treballador passaran a cotitzar per aquest concepte mitjançant una quota fixa. Les prestacions per atur no es reconeixen pels contractes subscrits amb alumnes-treballadors en els programes d'escoles taller, cases d'ofici i tallers d'ocupació.

Contractació a temps parcial

La contractació a temps parcial té l'objectiu d'incorporar el màxim nombre de persones al mercat de treball. Aquest tipus de contracte es caracteritza pel fet que el treballador presta els seus serveis a l'empresa per un nombre determinat d'hores al dia, a la setmana, al mes o al any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable. Es considerarà la jornada a temps complet com aquella establerta en el conveni col·lectiu o, si no, la jornada màxima legal.

Dins d'aquesta modalitat de contractes, hi ha els tipus següents:

01. A temps parcial: temporal o indefinit.
02. Contracte de jubilació parcial.
03. De relleu.
04. Fix-discontinuu.

Contracte a temps parcial (temporal o indefinit)

L'objecte d'aquest contracte és la prestació que dugui a terme el treballador a l'empresa durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o al any que no superi la jornada ordinària de treball a temps complet establerta en el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha,, per llei.

La duració del contracte podrà ser indefinida o determinada en aquells supòsits legals en els quals es permeti la contractació sota aquesta modalitat per duració determinada. Per això, haurà d'ajustar-se a aquests supòsits.

En el contracte haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any que hagin estat contractades, així com la seva distribució.

Els treballadors contractats a temps parcial no podran fer hores extraordinàries, llevat d'hores extres per força major. Si no hi ha hores extraordinàries, s'estableixen les denominades hores complementàries, que són aquelles que es fan al marge de les hores extraordinàries i que seran prèviament acordades perquè es facin. Aquestes hores tenen una sèrie de característiques:

01. Caldrà que hi hagi un pacte previ de les hores complementàries recollides en un document oficial.
02. Únicament podran ser concertades en contractes a temps parcial indefinits.
03. No podran superar el 15% de les hores ordinàries o aquell percentatge que determini el conveni col·lectiu, sense que es pugui superar el 60% de les hores ordinàries.
04. S'haurà de fixar tant el dia com l'hora en què es farà l'hora complementària amb 7 dies d'antelació.
05. Aquest tipus d'hores seran retribuïdes com a hores ordinàries.
06. Es respectaran els límits quant a la jornada i el descans corresponents.

Contracte de jubilació parcial

El contracte es farà amb aquells treballadors que hagin assolit l'edat ordinària de jubilació i que disposin de les condicions necessàries per tenir dret a aquesta o amb aquells treballadors que, reunint les condicions necessàries per accedir a la pensió de jubilació, els quedin, a tot estirar, 5 anys per aconseguir l'edat de jubilació legalment exigida i que puguin compatibilitzar el seu treball amb la seva pensió de jubilació.

El treballador haurà de tenir l'edat de jubilació o quedar-li com a màxim 5 anys per complir-la.

La jornada de treball dels treballadors serà entre un 25% i un 85% de la jornada completa. La part de la jornada no realitzada quedarà ocupada per un altre treballador a través d'un contracte de relleu.

Contracte de relleu

El contracte de relleu té per objectiu substituir aquell treballador que redueix la seva jornada per jubilació parcial, sense haver complert encara la seva edat de jubilació, per un treballador aturat i inscrit com a demandant d'ocupació a l'Oficina Pública d'Ocupació.

El contracte de jubilació tindrà com a duració el temps que li falti al treballador que serà substituït dins de l'empresa, per assolir l'edat de jubilació.

Al treballador que es jubila li haurà de faltar com a màxim 5 anys abans d'assolir l'edat ordinària de jubilació corresponent al règim general de la Seguretat Social. Aquell que es troba en situació de jubilació parcial (prejubilació) formalitzarà amb l'empresari un contracte de jubilació a temps parcial de manera simultània al contracte de relleu que es formalitzarà amb el treballador aturat.

Tant la jornada de treball com el salari estaran compresos entre un 25% i un 85% pel cap alt per a ambdós treballadors.

Contracte fix-discontinuu

El contracte fix-discontinuu té l'objectiu de permetre al treballador fer treballs fixes però de manera interrompuda o periòdica dins del volum normal de l'activitat de l'empresa i sempre que no es repeteixin en determinades dates.

El contracte haurà de reflectir la duració estimada del treball, la forma com s'executarà i l'ordre de crida dels treballadors segons que determini el conveni col·lectiu i la seva distribució horària.

Contracte de treball en grup

Aquest tipus de treball té l'objectiu de crear una relació laboral entre un empresari i un grup de treballadors, i podrà ser per temps indefinit o per temps determinat.

En aquesta modalitat de contractació hi ha la figura del cap de grup, que serà la persona que respondrà del grup al qual representi, responsable dels aspectes que afecten el cobrament de remuneracions (salari) i el repartiment posterior.

L'empresari tindrà drets i obligacions amb el cap de grup i no amb cadascun dels membres del grup.

Contracte de treball en domicili

Aquesta modalitat de contractació facilita que el treballador pugui desenvolupar una activitat laboral al seu domicili o en un lloc que lliurement esculli i que es determini en contracte, sempre fora del centre de treball de l'empresari.

L'empresari posarà a disposició del treballador un document que permetrà controlar l'activitat professional que es durà a terme i que haurà de recollir: el nom del treballador, tipus i quantitat de treball, la quantitat de matèries primeres que se li lliuraran al treballador, els preus estipulats, el lliurament i recepció de productes acabats, a més d'altres condicions laborals que resultin d'interès.

03. Continguts i modificacions del contracte

Quan se celebra un contracte de treball, ambdues parts acorden una sèrie de condicions que normalment s'adapten a la situació en el moment de la firma del contracte. Durant el temps de vida del contracte, s'estableixen tres supòsits pels quals un empresari pot modificar el contracte de treball:

01. Mobilitat funcional.
02. Mobilitat geogràfica.
03. Modificació substancial de les condicions de treball.

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional es produeix quan el treballador està obligat a fer altres funcions diferents de les que fins al moment estava exercint.

S'estableixen dos tipus diferents de mobilitat funcional:

01. **Interna:** És la que es produeix dins del mateix grup professional o entre categories professionals similars.
02. **Externa:** És aquella en què el treballador exerceix funcions alienes al grup professional o categoria equivalent. En cas que el treballador exerceixi funcions de categoria inferior, es faran pel període imprescindible, seran necessàriament justificades i com a salari es mantindrà el que anava rebent. En el cas que el treballador exerceixi funcions de categoria superior, s'abonarà el salari de la categoria superior i el treballador podrà reclamar l'ascens.

Mobilitat geogràfica

Es produeix quan el treballador és traslladat de manera definitiva o també quan aquest es desplaça temporalment a un altre centre de treball situat en una altra localitat diferent a aquella en què fins aleshores residia, i com a conseqüència de això el treballador haurà de canviar de lloc de residència.

01. Trasllat:

Obliga al treballador a un canvi definitiu de lloc de residència i del seu centre de treball, per a la qual cosa han d'existir raons tècniques, econòmiques, organitzatives o de producció que ho justifiquin.

L'empresari haurà de comunicar al treballador i als seus representants legals amb un preavís mínim de 30 dies de la data en què s'hagi de produir el trasllat. El treballador pot optar per les següents alternatives:

- Acceptar el trasllat. L'empresa pagarà al treballador i als seus familiars les despeses que es puguin originar com a conseqüència d'aquest fet.
- Extingir el contracte de manera unilateral, percebent una indemnització de 20 dies de salari per any de treball. Els períodes inferiors a un any hauran de ser prorratejats amb un màxim de 12 mensualitats.
- El treballador podrà acudir al Jutjat Social i en cas que aquest declari injustificat el trasllat, el treballador podrà incorporar-se al centre de treball habitual. Si l'empresari es negués a reincorporar el treballador, aquest haurà de ser indemnitzat de la mateixa manera que si es tractés d'un acomiadament improcedent.

2. Desplaçament:

El treballador es trasllada temporalment a un altre centre de treball per un període de temps inferior a 12 mesos dins d'un període de 3 anys.

- Haurà d'haver-hi raons tècniques, econòmiques, organitzatives o de producció que justifiquin el desplaçament del treballador.
- Haurà d'existir un preavís de desplaçament per part de l'empresa al treballador amb una antelació suficient, no inferior a 5 dies laborables quan el desplaçament sigui almenys de 3 mesos.

El treballador podrà optar per fer el següent:

- Acceptar, amb dret a aquelles despeses que es puguin generar en concepte de dietes, despeses de viatge, així com un permís de 4 dies laborables a la seva localitat d'origen per cada 3 mesos de desplaçament.
- Realitzar el desplaçament i recórrer quan no s'estigui d'acord amb els motius que van propiciar aquest desplaçament.

Modificacions substancials de les condicions de treball

Quan hi ha causes degudament provades de tipus organitzatiu, econòmic, tècnic o organitzatiu o de producció, l'empresari podrà modificar les condicions substancials del treball, canviant, per tant, allò pactat en el contracte, encara que no s'estigui d'acord amb el treballador.

Les modificacions que es poden introduir són les següents:

01. Jornada de treball.
02. Torns.
03. Horaris.
04. Mètodes de treball i rendiment.
05. Funcions.
06. Sistemes de remuneració.

Les modificacions substancials del treball podran afectar tant individualment com col·lectivament:

01. Individualment:

L'empresari haurà de fer un preavís al treballador amb almenys 30 dies d'antelació. El treballador pot optar entre les següents opcions:

01.1. Acceptar la modificació.

01.2. Impugnar la decisió davant el Jutjat Social.

01.3. Extingir el contracte percebent una indemnització de 20 dies de salari per any treballat.

02. Col·lectivament:

L'empresari haurà de consultar amb els representants dels treballadors durant un temps no inferior a 15 dies. Al llarg de aquest període, es podrà establir un acord de manera que la modificació entrarà en vigor un cop que es firmi el pacte entre les parts; i si no s'hi arriba, l'empresari podria decidir de forma unilateral aplicar la modificació oportuna en els contractes de treball, amb un preavís al treballador amb una antelació de, almenys, 30 dies.

Suspensió del contracte de treball

Un contracte de treball queda suspès quan ambdues parts, treballador i empresari, queden alliberats de treballar i de remunerar respectivament.

Es considera una interrupció temporal de la prestació laboral, encara que el contracte romandrà en vigor. Per tant, el treballador conservarà el dret a incorporar-se al seu lloc de treball quan ja no hi sigui la causa que va propiciar la suspensió del seu contracte i amb idèntiques i similars condicions a les que tenia abans que es produís aquesta situació.

Les causes que provoquen la suspensió del contracte poden ser:

01. Per acord mutu entre les parts. Tant l'empresari com el treballador acorden, de manera bilateral, suspendre el contracte.
02. Les subjectes al contracte. Les que estan recollides en el contracte i que estan dins de la llei.
03. Incapacitat temporal del treballador. Podrà produir-se per malaltia comuna, accident no laboral, malaltia laboral o accident laboral. En qualsevol de les situacions mencionades, el treballador necessitarà assistència mèdica i quedarà incapacitat per treballar. El treballador, es diu, està de baixa.
04. Maternitat, adopció o acolliment de menors de 6 anys i risc durant l'embaràs.
05. Exercici de càrrec públic representatiu.

06. Si el treballador és privat de la seva llibertat sempre que no hi hagi sentència condemnatòria.
07. Per suspensió d'ocupació i sou.
08. Per força major ocasional, quan es produeix un esdeveniment imprevisible i aliè a l'empresa, per exemple, un temporal que faci malbé l'estructura de l'edifici en què es treballa. En aquest cas, l'autoritat laboral pot autoritzar la suspensió col·lectiva per un termini màxim de 5 dies.
09. Causes tècniques, econòmiques, organitzatives o de producció.
10. Pel dret de vaga.
11. Pel tancament legal de l'empresa.
12. Per excedència legal.
 - 12.1. Excedència voluntària:

es produeix quan el treballador, voluntàriament, sol·licita la suspensió del contracte de treball per un període d'entre 2 a 5 anys. No es computa, per tant, l'antiguitat durant aquest període. Perquè el treballador pugui sol·licitar aquest tipus d'excedència, haurà que tenir almenys un any d'antiguitat i no podrà tornar a sol·licitar-ne una altra de nova fins que no hagi transcorregut almenys un període de 5 anys des de l'anterior.
 - 12.2. Excedència forçosa:

es produeix quan el treballador ha estat elegit per desenvolupar un càrrec públic representatiu o per fer funcions sindicals d'àmbit provincial o superior com hem comentat amb anterioritat.
 - 12.3. Excedència per tenir cura d'un fill.

El treballador tindrà dret a una excedència màxima de 3 anys a partir de la data de naixement, adopció i acolliment del fill menor de 6 anys. La sol·licitud d'excedència tant podrà sol·licitar-la el pare com la mare.
 - 12.4. Excedència per tenir cura de familiars:

El treballador podrà sol·licitar una excedència d'un any amb la finalitat de tenir cura d'un familiar fins de segon grau de consanguinitat o afinitat que per ell mateix no pugui valer-se i no exerceixi cap activitat retribuïda. El treballador tindrà dret a la reincorporació al seu lloc de treball.

04. Extinció del contracte laboral

Un contracte queda extint quan finalitza la relació laboral entre el treballador i l'empresari de manera definitiva.

Les causes que poden originar l'extinció del contracte de treball són les següents:

Causas independents de la voluntat de les parts, podent distingir-se entre objectives i subjectives

1. Causas objectives:

es produeixen per esdeveniments externs als treballadors, qualsevol fet de força major o cessament definitiu de l'empresa per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

- Causas econòmiques: quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos, que puguin afectar la viabilitat o a la seva capacitat de mantenir el volum d'ocupació.
- Causas organitzatives: canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal.
- Causas tècniques: canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
- Causas productives: canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes/serveis que l'empresa produeix.

2. Causas subjectives:

Fets que afecten les parts contractants però que són aliens a la seva voluntat; per exemple, la defunció d'alguna de les parts.

Causes dependents de la voluntat de les parts, i es poden distingir entre:

1. Causes objectives:

01. Compliment del termini estipulat.
02. Finalització de l'obra o servei prestat.
03. Jubilació de l'empresari o el treballador.

2. Causes subjectives:

01. Per mutu acord entre les parts.
02. Per decisió de l'empresari: acomiadament.
03. Per decisió del treballador: dimissió.
04. Si hi ha incompliment previ per part de l'empresari, el treballador podrà rescindir el seu contracte de manera voluntària.

3. Causes de força major,

Quan es produeixen fets aliens a la voluntat de les parts que impedeixen el desenvolupament de l'activitat laboral per exemple, esfondraments, terratrèmols, inundacions, incendis, explosions...

4. Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En aquesta situació es procedeix a l'extinció col·lectiva prèvia autorització de l'Autoritat Laboral competent per mitjà d'un expedient de regulació d'ocupació que s'aplicarà quan l'Autoritat Laboral examini la documentació facilitada per l'empresa i conclougui que es l'única solució possible per mantenir la viabilitat de l'empresa en el futur.

5. Per decisió pròpia de l'empresari

Produint l'acomiadament del treballador. Aquesta podrà ser:

01. Acomiadament procedent per causes objectives:

- > No adaptar-se a les modificacions tècniques raonables que s'introdueixin en el lloc de treball.
- > Ineptitud del treballador en les funcions que li hagin estat encomanades.
- > Quan sigui necessària l'amortització de llocs de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- > Per faltes d'assistència, encara que aquestes estiguin justificades però que de manera intermitent assoleixin el 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius o

bé el 25% de les jornades hàbils en 4 mesos discontinus dins un període de 12 mesos, sempre que en aquest període l'índex d'absentisme no sobrepassi el 5%.

- > Per insuficiència de consignació pressupostària. Aquells contractes indefinits que es concerten per a determinats plans i programes públics i que no compten amb una dotació econòmica estable i finançats per mitjà de consignacions pressupostàries de caràcter anual podran extingir-se per falta de la corresponent consignació pressupostària, o, el que es el mateix, les quantitats assignades per mantenir aquests llocs de treball s'esgoten abans del temps convingut.

02. Acomiadament procedent per causes disciplinàries:

- > Faltes d'assistència o impuntualitat del treballador reiterades i injustificades.
- > Indisciplina o desobediència al lloc de treball.
- > Ofenses verbals o físiques a l'empresari o als companys de treball, així com als seus familiars.
- > Trasgressió de la bona fe contractual o abús de confiança. És a dir, aquells fets o comportaments del treballador que vagin en contra del sentit ètic que ha de prevaler en tota relació laboral.
- > La disminució del rendiment en el treball de manera continuada i voluntària sobre un valor de referència que serà pactat en el contracte de treball.
- > Embriaguesa habitual o toxicomania, quan repercuteixin de manera negativa al treball.
- > L'assetjament per raó d'origen racial o ètnica, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, tant a l'empresari com als companys de treball.

La forma de fer un acomiadament procedent, o bé col·lectiu o bé individual per causes objectives, es comunicarà per escrit al treballador amb un preavís de 15 dies, temps durant el qual el treballador podrà cercar una nova feina. Per això, disposarà d'una llicència de 6 hores setmanals retribuïdes. En l'escrit s'hauran de consignar les causes de l'acomiadament i la seva data.

El treballador tindrà dret a una indemnització de 20 dies per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats, i s'han de prorratejar els períodes inferiors a un any.

03. Acomiadament improcedent:

Es produeix quan les causes que al·lega l'empresari per efectuar l'acomiadament no hagin quedat prou provades o bé no s'hagin complert les exigències formals per a la tramitació de l'acomiadament.

L'acomiadament s'haurà de notificar per escrit i sense que el treballador tingui dret a un preavís. Per fer-ho es redactarà un document denominat carta d'acomiadament en què es detallaran els fets que van motivar l'acomiadament, així com la data en què tindrà efecte.

L'empresari haurà de provar que la carta arribi a mans del treballador. Per això, podrà utilitzar diversos sistemes, com ara: lliurament per duplicat amb la firma manuscrita del treballador en el rebut, correu certificat amb justificant de recepció o notificació notarial.

Quan l'empresari realitza un acomiadament sense seguir les formes establertes, pot efectuar novament un altre acomiadament, en un termini de 20 dies a partir de la data de l'últim acomiadament, complint, això sí, les formes que el garanteixin.

El treballador, en cas d'acomiadament improcedent, tindrà dret a una indemnització de 33 dies per anys treballat, amb un màxim de 24 mensualitats.

Acomiadament

L'Estatut dels Treballadors contempla la possibilitat que l'empresari extingeixi el contracte d'una manera unilateral, produint-se l'acomiadament del treballador quan hi hagi una sèrie de causes que així ho justifiquin.

Acomiadament per causes de força major

Si hi ha causes de força major de tipus econòmic, tècnic, organitzatiu o de producció, l'acomiadament podrà ser individual, o col·lectiu, i pot afectar un nombre determinat de treballadors.

L'acomiadament col·lectiu es produeix per l'extinció d'una sèrie de llocs de treball que garanteixin la futura viabilitat i estabilitat de l'empresa. Algunes circumstàncies poden també ser el motiu de acomiadament col·lectiu, per exemple, causes de força major que impedeixin la continuació de l'empresa: incendi, esfondrament, inundacions i en general qualsevol altra circumstància extraordinària que provoqui danys irreparables que no permetin la continuació del treball.

Quan l'empresari vulgui fer acomiadaments col·lectius, haurà de sol·licitar davant l'Autoritat Laboral la corresponent autorització. És el que es coneix com a Expedient de Regulació d'Ocupació (ERE).

L'ERE haurà d'anar acompanyada d'una memòria de les causes que el justifiquin, la documentació econòmica de l'empresa i, si l'empresa té 50 treballadors o més, haurà de presentar un pla de viabilitat. Quan la mesura afecti menys de 200 treballadors, l'Autoritat Laboral podrà ser la de la província on estigui inscrita l'empresa. En el cas que afecti més de 200 treballadors o centres ubicats en diferents províncies, l'autorització podria recaure en el Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

Quan en l'expedient s'aleguin causes de força major, n'hi haurà prou amb informar als representants legals dels treballadors i esperar la resolució de l'Autoritat Laboral.

En els altres casos, s'obrirà un període de consultes i de negociació entre l'empresa i els treballadors. Si no s'arriba a cap acord, llavors serà l'Autoritat Laboral qui decideixi. En el cas de concedir l'autorització per procedir a efectuar el corresponent acomiadament col·lectiu, els treballadors tindran dret a una indemnització de 20 dies per any de servei, i es prorratejaran per mesos els períodes que no superin un any amb un límit màxim de 12 mensualitats.

Procediment d'un Expedient de Regulació d'Ocupació (ERE)

S'hauran de fer les passes següents:

01. Se sol·licita davant l'Autoritat Laboral competent l'aprovació de l'expedient de regulació d'ocupació. A aquesta sol·licitud també s'incorpora la comunicació d'obertura que s'hagi realitzat amb els representants legals dels treballadors.
02. S'incorporarà tota la documentació que sigui necessària per provar les causes que propicien l'ERE, i també s'hauran de justificar totes les mesures que cal adoptar.
03. S'iniciarà un període de consulta (amb un límit de 30 dies naturals, o 15 si l'empresa té menys de 50 treballadors) i s'enviarà un escrit als representants legals dels treballadors adjuntat a una sol·licitud que es formalitza davant l'Autoritat Laboral una còpia d'aquest escrit.
04. En finalitzar el període, es comunicarà a l'Autoritat Laboral el resultat de les consultes que hagin tingut lloc i si pot haver-hi un acord entre les parts o no.
05. L'Autoritat Laboral resoldrà l'expedient de regulació d'ocupació previ informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat. Si s'ha arribat a un acord previ, l'estimació serà favorable. Si no és així, l'Autoritat laboral dictaminarà la resolució estimant o desestimant la sol·licitud presentada en un termini de 7 dies naturals.

Impugnació de l'acomiadament

Hi ha la possibilitat que el treballador al qual se li ha notificat un acomiadament no estigui d'acord amb els motius o causes que s'hi aleguin. Per això, podrà optar per arribar a un acord amb l'empresari presentant, en un termini de 20 dies hàbils a partir de la data en què és acomiadat, una demanda de conciliació davant el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació de la Comunitat Autònoma corresponent.

L'acte de conciliació

En l'acte de conciliació s'insta les dues parts a presentar-se i que arribin a un acord. Si aquest acord es produeix, es pactarà una indemnització superior a 35 dies de salari per any de servei, i el treballador tindrà dret a acollir-se a la prestació per atur.

Quan en l'acte de conciliació no s'arribi a cap acord, el treballador podrà presentar la corresponent demanda davant el Jutjat Social.

Demanda davant el Jutjat Social

Quan en l'acte de conciliació no s'arriba a cap acord, el treballador pot presentar demanda davant el Jutjat Social en un termini màxim de 20 dies hàbils, aportant-hi, per fer-ho, la papereta de conciliació. El jutge dictaminarà sentència i podrà declarar l'acomiadament: nul, procedent o improcedent.

© Barcelona Activa SAU SPM, 1998-2011 - Darrera actualització: 28/02/2011

Tot i que s'ha extremat en tot el possible la cura a assegurar l'exactitud i fidelitat d'aquesta informació i de les dades contingudes, Barcelona Activa SAU SPM no pot acceptar cap responsabilitat legal per les conseqüències que es puguin derivar d'accions empreses com resultat de les conclusions que es puguin extreure d'aquest informe.